

## **Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai CV Putra Niaga Kabupaten Muara Enim**

**Muhammad Febriansyah<sup>1</sup>, Heriyanto Z<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

[Muhhammadfebry2112@gmail.com](mailto:Muhhammadfebry2112@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether motivation and The monitoring affects employee performance CV. Putra Niaga, M uara Enim Regency. The sample in this study were 41 respondents who were permanent employees. The sampling method used by the researcher is Random Sampling. This type of research is quantitative research using multiple linear regression analysis techniques which are processed using the SPSS application The results in this study are: 1.) Motivation variable has a T count of 3,864 with a significant level of  $0.000 < 0.05$ , this indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted because  $t_{count} > t_{table} (3,073 > 1,677)$ . This means that motivation has a significant effect on employee performance satisfaction CV. Putra Niaga, M uara Enim Regency. 2.) The monitoring variable has a T count of 2,591 with a significant level of  $0.001 < 0.05$ , this indicates that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted because  $t_{count} > t_{table} (2,591 > 1,677)$ . This means that supervision has a significant effect on employee performance satisfaction CV. Putra Niaga, M uara Enim Regency. 3.) that the F value is 8,243 with a significance level of 0.001, because the significance level is 0.05, this regression model can be used for employee performance. This means that  $f_{count} > f_{table} (8.243 > 2.79)$  these results state that motivation, supervision has a direct (simultaneous) effect on the performance of CV employees. Putra Niaga Muara Enim*

**Keywords: Motivation, Supervision, Employee Performance.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui apakah motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai O/. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden yang merupakan karyawan tetap. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah Random Sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS Hasil dalam penelitian ini adalah : 1) Variabel Motivasi memiliki T hitung sebesar 3.864 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena t hitung  $> t$  tabel  $(3,073 > 1,677)$ . Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan O/. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim. 2.) Variabel pengawasan memiliki T hitung sebesar 2.591 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima karena t hitung  $> t$  tabel  $(2.591 > 1,677)$ . Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan CV. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim. 3.) bahwa nilai F sebesar 8.243 dengan tingkat signifikansi 0,001, karena tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja karyawan. Artinya f hitung  $> f$  tabel  $(8.243 > 2,79)$  hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi, pengawasan berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja karyawan CV. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim

**Kata Kunci: Motivasi, Pengawasan, Kinerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Organisasi dan manajemen tidak dapat dipisahkan karena kedua elemen tersebut saling terkait. Organisasi dapat diartikan suatu pengaturan orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan manajemen adalah ilmu, proses dan seni dimana terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil ialah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

kinerja yang optimal dan baik yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing secara global

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melalui kinerja perusahaan, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya.

Menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2016, p.289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan

Karyawan yang bekerja harus diberikan Motivasi berupa dukungan penuh dari perusahaan kepada karyawan yang bekerja dengan memberikan tempat dan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Harold Kantz dan Cyril O'donnel (1980) mengatakan bahwa manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang

meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Dengan demikian, manajemen mangacu pada suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja untuk diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Proses menggambarkan fungsi-fungsi manajemen berjalan sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

CV. Putra Niaga merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan tambang batu bara. Perusahaan ini terletak di Jln. Inspektur Slamet Pasar Lama, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. CV. Putra Niaga sampai saat ini masih beroperasi. Perusahaan ini juga mempunyai visi misi memberdayakan dan meningkatkan perekonomian perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia beserta ekonomi masyarakat.

Permasalahan yang terjadi pada CV. Putra Niaga adalah kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang sedang bekerja dimana akibat kurangnya pengawasan mengakibatkan belum adanya uraian tugas yang jelas antara unit yang satu dengan unit lainnya sehingga terjadi *overlapping* atau tumpang tindih dan lagi Pegawai sering terlambat datang kerja, koordinasi antar unit kerja tidak berjalan. Akibat dari fenomena di atas, pegawai dalam bekerja tidak optimal sehingga pekerjaan yang sebenarnya selesai hari ini tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pada akhirnya pekerjaan tidak selesai pada waktunya, dan tidak sesuai dengan harapan masyarakat.

Motivasi dijadikan sebagai variabel karena terdapat beberapa indikator yang mengarah pada masalah motivasi karyawan. Misalnya: kurangnya motivasi karyawan pada kondisi kerja apabila terjadi kemsakan kendaraan angkutan batu bara, maka karyawan harus menunggu suku cadang karena harus memesan terlebih dahulu. Selain itu kurangnya kemampuan karyawan memenuhi instruksi kerja seperti karyawan yang tidak memahami langkah-langkah yang di berikan sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan tidak sesuai instruksi kerja. Masalah lainnya yaitu banyak karyawan yang kurang semangat dalam

## **TINJAUAN LITERATUR**

Rusdi (2009:10) Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Siagian (dalam Maruli 2020:56) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. dorongan sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak posisi paling

bawah hingga paling atas. Robbins (dalam Bambang dkk 2020), motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya.

Indikator-indikator motivasi kerja (Busro 2018:58) :

- 1) Kebutuhan fisiologi (physiological needs)  
Merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian serta tempat tinggal.
- 2) Kebutuhan keselamatan (safety)  
Kebutuhan akan keselamatan akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologi telah terpenuhi secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lainnya.
- 3) Kebutuhan social (social needs)  
Merupakan kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan kehormatan (self esteem needs)  
Kebutuhan ego, status dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang merupakan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)  
Merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secaramaksimal.

Menurut Fahrni dalam Erlis Milta dkk (2015, p.653) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015, p.289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016, p.290) terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Menetapkan standar  
(Standards) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran  
(Measurement) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan tems

menems dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

### 3. Membandingkan

(Compare) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

### 4. Melakukan tindakan

(Action) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up bempa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mondy (2010:4), adalah utilisasi atau pemanfaatan dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer disetiap tingkat harus memperhatikan sumber daya manusianya. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan segala sesuatunya dengan mendelegasikan tugas pegawainya, hal ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Sedangkan menurut Gary Dessler (2011:5) lebih spesifik mengatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan praktik menentukan aspek manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian".

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis yang sekurang-kurangnya memiliki dua variabel untuk dihubungkan (Sugiyono, 2012:10).

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk catatan, bukti, atau laporan historis, majalah, artikel yang telah tersusun dalam arsip.

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bersumber dari KKP Pratama Pare-Pare.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

2017:136). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim yang berdasarkan data perusahaan tersebut berjumlah 41 pegawai.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:137). Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah sampel sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu seluruh jumlah populasi yang berjumlah 41 pegawai yang merupakan pegawai tidak tetap CV. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim digunakan sampel dalam penelitian ini.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini Kuesioner. Kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis, karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pernyataan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian dan ditujukan kepada responden untuk diisi sendiri oleh responden.

### **HASIL PENELITIAN**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Adapun cara pengambilan data yang digunakan yaitu dengan cara membagikan kuesioner dengan target sebanyak 41 responden yang dibagikan kepada responden sebagai karyawan O/.PUTRA NIAGA.

Sebelum menganalisis hasil kuesioner, terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden, kemudian akan diuji dengan menggunakan alat ukur yang dipakai oleh peneliti, yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Setelah itu barulah akan dibahas mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai CV. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan menggunakan Skala Likert.

### **Hasil Uji Kualitas data Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya butir-butir soal angket untuk variabel X yaitu Motivasi, pengawasan dan untuk variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji coba angket penelitian tentang literasi perpajakan yang terdiri dari beberapa butir pertanyaan.

Uji coba yang dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung (tabel *corrected item-item correlation*) dengan  $r$  tabel (tabel *product moment* dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* ( $df$ )= $n-2$ , dimana "n" adalah jumlah sampel penelitian sebanyak 30 responden sehingga diperoleh nilai ( $df$ )= 30-2 atau nilai dari 28 adalah 0,3061. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila  $r$  hitung >  $r$  tabel (Umar, 2011:166).

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan dalam variabel Motivasi, Pengawasan dan Kinerja Karyawan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach's alpha* masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih nilai  $(\alpha) > 0,6$ . (Ghozali dalam Aryobimo,2012). Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi X1	0,760	Reliabel
Pengawasan X2	0,775	Reliabel
Kinerja Karyawan y	0,896	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil penelitian maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 9,754 + 1,487 b1X1 + 0,998 b2X2 .$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Motivasi ( $b1X1$ ) sebesar 1,487. Apabila motivasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan atau 1% maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 1,488.
2. Koefisien regresi variabel Pengawasan ( $b2X2$ ) sebesar 0,998. Apabila variabel pengawasan (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan atau 1% maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,999.

## **Uji t**

Uji t (parsial) untuk menguji hipotesis untuk mengetahui perbandingan antara variabel tersebut. Uji t dilakukan untuk membandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas dapat dikatakan signifikan.

1. Variabel Motivasi memiliki T hitung sebesar 3.864 dengan tingkat signifikan 0,000  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,073 > 1,677$ ). Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan CV. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim.
2. Variabel pengawasan memiliki T hitung sebesar 2.591 dengan tingkat signifikan 0,001  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.591 > 1,677$ ). Artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan CV. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim.

## **Uji RZ (Determinasi)**

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel literasi terhadap penghidaran pajak.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, hasil dari pengolahan data tersebut diketahui bahwa R Square ( $r^2$ ) bisa disebut koefisien determinasi, artinya bahwa pengaruh dari variabel motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah 0,303 atau 30,3% variabel terikat (Y) bisa dijelaskan oleh dua variabel bebas (X1 dan X2) diatas. Sedangkan sisanya 69,7% dijelaskan oleh variabel lain seperti karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diambil mengenai "Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim." maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Cv. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim.. Maka dengan ini bahwa hipotesis ( $H_1$ ) diterima.
2. Pengawasan (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Cv. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim.. Maka dengan ini bahwa hipotesis ( $H_2$ ) diterima.
3. Hasil analisis data secara simultan meunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), dan pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Cv. Putra Niaga Kabupaten Muara Enim. Maka dengan ini bahwa hipotesis ( $H_3$ ) diterima.



## **DAFTAR PUSTAKA**

- Edy Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Fahrni dalam Erlis Milta dkk (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Media Infoka.
- Hadari Nawawi. 2014. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University. Indah Oktalina (2019) Pengaruh Motivasi , kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Eka Bakti Energi Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Voll, Nomor 11 tahun 2019
- Iqbal Hasan. (2012). Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif) Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Kasjono HS, dan Yasril. 2013. Teknik Sampling Untuk Penelitian Kesehatan. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Martoyo, Susilo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Maruli Tua Sitorus, (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka
- Nia Ramadhani (2020) Pengaruh Caya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Aca Arsuransi cabang Jakarta selatan Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 3, Nomor 9 tahun 2020
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Siregar, Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Tri Desvi Rahmayani (2018) Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Melani Beton Perkasa Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 4, Nomor 10 tahun 2018
- Panca Tri Elva Salsabela (2019) Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarjaya Kontruksi Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 11, Nomor 4 tahun 2019
- Wibowo.(2016). Manajemen Kinerja, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Yamin, M. (2013).Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran. Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Yeny Indah Lestari (2019) Pengaruh Motivasi, kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan PT. Bakti Mukti Mulia Riau Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB), Vol 2, Nomor 13 tahun 2019